



ج ٣٧/٦٦

٨ أيار/ مايو ٢٠١٣

A66/37

جمعية الصحة العالمية السادسة والستون

البند ٢٣-٢ من جدول الأعمال المؤقت

تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية

تقرير من الأمانة

١- ينص النظام الأساسي للجنة الخدمة المدنية الدولية^١ على أن تقدم اللجنة تقريراً سنوياً إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة يحال إلى الأجهزة الرئاسية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة عن طريق رؤسائها التنفيذيين.

٢- وفي هذه الوثيقة تقدم المديرية العامة إلى جمعية الصحة التقرير السنوي الثامن والثلاثين للجنة الخدمة المدنية الدولية^٢. وقد نظرت الجمعية العامة للأمم المتحدة في التقرير في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢ خلال دورتها السابعة والستين. وكان من المتوقع أن تتخذ الجمعية العامة للأمم المتحدة على أساس توصيات اللجنة قرارات بشأن المواضيع التالية التي تتطلب تنقيح لائحة موظفي المنظمة، وهي: مرتبات الموظفين في الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا واستعراض مستويات منحة التعليم والسن الإلزامية لإنهاء الخدمة. وقُدِّم تقرير عن تعديل لائحة موظفي المنظمة على أساس توصيات اللجنة إلى المجلس التنفيذي في دورته الثانية والثلاثين بعد المائة فيما يتعلق بمرتبات الموظفين في الفئة المهنية والفئات العليا ومرتبات الموظفين غير المصنفة في رتب ومرتب المدير العام، واستعراض مستويات منحة التعليم^٣. ومن ثم اعتمد المجلس القرارين مت ١٠٣٢ق ١٠ ومت ١١٣٢ق ١١ اللذين أكد فيهما التعديلات المعنية المدخلة على لائحة الموظفين^٤، وذلك رهناً باعتماد الجمعية العامة للقرارات الخاصة بالمواضيع الثلاثة.

٣- وأيدت الجمعية العامة في دورتها المستأنفة المعقودة من آذار/ مارس إلى نيسان/ أبريل ٢٠١٣ جميع توصيات اللجنة باستثناء التوصية المتصلة بجدول المرتبات الأساسية/ الدنيا. وزُوِّدت جمعية الصحة بتقرير منفصل عن التعديلات المدخلة على لائحة موظفي المنظمة التي أكدها المجلس التنفيذي وأيدتها الجمعية العامة^٥. ويجري إعداد تقرير آخر عن التعديلات المدخلة على النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين فيما يخص السن الإلزامية لإنهاء الخدمة سيُعرض على المجلس لكي ينظر فيه في دورته الثالثة والثلاثين بعد المائة

١ لجنة الخدمة المدنية الدولية: النظام الأساسي والنظام الداخلي. نيويورك، الأمم المتحدة، ١٩٨٧ (ICSC/1/Rev.1)، المادة ١٧.

٢ تقرير لجنة الخدمة المدنية الدولية لعام ٢٠١٢. السجلات الرسمية للجمعية العامة، الدورة السابعة والستون، الملحق رقم ٣٠ (الوثيقة A/67/30) (تتوفر نسخ منها في قاعة الاجتماعات).

٣ الوثيقة مت ٤٠/١٣٢.

٤ انظر الوثيقة مت ٢٠١٣/١٣٢/١/سجلات ١ للاطلاع على القرارين والآثار المالية والإدارية المرتبطة بالنسبة إلى الأمانة نتيجة اعتمادها.

٥ الوثيقة ج ٣٨/٦٦.

في أيار/ مايو ٢٠١٣. كما أحاط المجلس علماً بإصدار سابق من هذا التقرير في دورته الثانية والثلاثين بعد المائة في كانون الثاني/ يناير ٢٠١٣.

٤- ويرد فيما يلي ملخص لأهم عناصر تقرير اللجنة.

جدوى وملاءمة تجسيد تجميد الأجور في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة في تطبيق نظام تسوية مقر العمل

٥- نظرت اللجنة في طلب قدمته الجمعية العامة في الفرع باء-١ من قرارها ٢٣٥/٦٦ يقضي بأن تقوم اللجنة بما يلي: أن تستكشف جدوى وملاءمة التدابير الممكنة لكي يُجسّد في تطبيق نظام تسوية مقر العمل تجميد الأجور في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة؛ وأن تقرر ما إذا كان تنفيذ مثل هذه التدابير يقع في نطاق سلطتها؛ وأن تمارس مثل هذه السلطة حسبما يكون مناسباً؛ وأن تقدم تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في دورتها السابعة والستين.

٦- وقد استعرضت اللجنة في نظرها في هذه المسألة عدة وثائق أعدتها أمانتها. وعلى وجه الخصوص، عُرض على اللجنة رأي المستشار القانوني في مسألة سلطة اللجنة في تنفيذ تدابير مخصصة في تطبيق نظام تسوية مقر العمل مصممة لتجسيد تجميد الأجور في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة.

٧- وقررت اللجنة إبلاغ الجمعية العامة بما يلي:

(أ) ليس للجنة في تطبيق نظام تسوية مقر العمل سلطة اتخاذ تدابير لا تتسق مع منهجية تحديد الهامش بين أجور الأمم المتحدة والولايات المتحدة، على النحو الذي حددته الجمعية العامة؛

(ب) الآليات القائمة لتسوية أجور الأمم المتحدة تعمل جيداً، ولذلك فإن اللجنة غير مقتنعة بملاءمة الأخذ بتدابير إضافية في تطبيق نظام تسوية مقر العمل من أجل تجسيد الأجور في الخدمة المدنية المتخذة أساساً للمقارنة؛

(ج) إذا ما قررت الجمعية العامة ضرورة اتخاذ تلك التدابير الإضافية، فسيكون من الممكن تقنياً تنفيذها في نظام تسوية مقر العمل على أساس الترتيبات القائمة لإدارة الهامش. وفي تلك الحالة سيكون من المستصوب أن تُتخذ تلك التدابير لمرة واحدة، ولمدة محدودة.

استعراض مستوى منحة التعليم

٨- كان معروفاً على اللجنة مقترحات أعدتها أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة لاستعراض مستوى منحة التعليم على أساس تحليل بيانات الإتفاق على ٢٩٦ ١٨ طلباً خلال السنة الدراسية ٢٠١٠-٢٠١١ في خمسة عشر بلداً/ منطقة لتداول العملات شملتها إدارة منحة التعليم. وأجري التحليل وفقاً للمنهجية القائمة منذ عام ١٩٩٢.

١ الوثيقة م١٢/١٣٣ وم١٢/١٣٣ إضافة ١.

٢ الوثيقة م٣٩/١٣٢.

٩- وقد قررت اللجنة أن توصي الجمعية العامة بالتدابير الخاصة ومستويات منحة التعليم المعروضة في الوثيقة م ت ٤٠/١٣٢.

تقرير الفريق العامل المعني باستعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي

١٠- أحاطت اللجنة، في تقريرها السنوي لعام ٢٠١١، الجمعية العامة علماً بأنها ستواصل استعراض الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي في مرحلتين، ألا وهما وضع منهجية لمقارنة نظامي المعاشات التقاعدية في كل من الولايات المتحدة/ الأمم المتحدة واستعراض شامل لمنهجيات الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي، مع التركيز على ما يلي: العناصر المساهمة في انعكاس الدخل؛ والأساس المنطقي لاستخدام المعدلات الضريبية للموظف العائل بدلاً من معدلات غير العائل في بناء الجدول الموحد؛ والعلاقة بين المتوسط الفعلي لسنوات المساهمة في الخدمة وعامل إجمال الراتب؛ ومعدلات الضرائب الوطنية واستخدام عوامل ترجيح تُجسّد بدقة خيارات الموظفين لمكان تقاعدهم. وعلاوة على ذلك، طلبت اللجنة استعراض بندين آخرين، وهما العنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي والأجر مقابل العمل الإضافي.

١١- وقررت اللجنة إبلاغ الجمعية العامة بما يلي:

(أ) بالنسبة لمقارنة النظامين، فإن نسب استبدال الدخل المعمول بها في نظام الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة وفي نظام التقاعد للموظفين الاتحاديين في الولايات المتحدة متماثلتان عندما تكون مستويات مساهمة الموظفين في النظامين متماثلة؛

(ب) بالنسبة لانعكاس الدخل، ترى اللجنة أن هذه الظاهرة موجودة بسبب التقاء تأثير تداخل أجور الفئة المهنية (الفنية) وفئة الخدمات العامة في بعض المواقع، مع تأثير الاختلاف في البارامترات المستخدمة لحساب الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئتين. بيد أن أثره الفعلي منخفض لأن عدداً قليلاً جداً من موظفي الفئة المهنية (الفنية) يتقاعدون في رتب يحدث فيها انعكاس الدخل. وبالتالي، لم تر اللجنة ضرورة اتخاذ تدابير إضافية للحد من انعكاس الدخل في هذه المرحلة؛

(ج) بالنسبة لإعادة حساب جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بسبب تغيير في عوامل إجمال الراتب، لا ترى اللجنة، مع تسليمها بأن اختلاف عوامل إجمال الراتب يُسهم في ظاهرة انعكاس الدخل، أن هناك أسباباً قوية تدعو إلى تغيير تلك العوامل، لاسيما وأن قلة قليلة جداً من الموظفين يتأثرون بانعكاس الدخل وأيضاً لأسباب تتعلق بالشواغل المتصلة بالأثر المالي والاكتواري لتلك التدابير على المنظمات وعلى الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية للأمم المتحدة؛

(د) بالنسبة لإعادة حساب جدول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي بسبب تغيير في الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين، سيتحدد اعتباراً من سنة ٢٠١٢ أساس للجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين. ولدى استعراض جداول الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي الذي يجري كل خمس سنوات، سوف يُستعرض الجدول الموحد للاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين؛

(هـ) بالنسبة للعنصر غير الداخل في حساب المعاش التقاعدي، ارتأت اللجنة الإبقاء على النهج الحالي إلى أن تتوفر معلومات إضافية مستمدة من تطبيق المنهجية الجديدة لاستقصاء مرتبات فئة الخدمات العامة.

تقرير الفريق العامل المعني بوضع معايير سلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية

١٢- في عام ٢٠٠١، قررت اللجنة اعتماد صيغة منقحة لمعايير سلوك موظفي الخدمة المدنية الدولية، وأوصت الجمعية العامة والهيئات التشريعية للمنظمات المشاركة الأخرى باعتمادها. ورحبت الجمعية العامة بمعايير السلوك في قرارها ٥٦/٢٤٤. وكان الغرض من معايير السلوك تلك هو تجسيد المثل العليا للسلوك والتصرف في الخدمة المدنية الدولية.

١٣- وقررت اللجنة أن تعرض على الجمعية العامة معايير السلوك المنقحة للخدمة المدنية الدولية بصيغتها الواردة في المرفق الرابع من تقريرها كي توافق عليها.

١٤- وقررت اللجنة أيضاً أن تطلب إلى المنظمات، بعد موافقة الجمعية العامة، أن تنفذ معايير السلوك المنقحة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ وأن تُجسّد معايير السلوك المنقحة في أطرها القانونية وأن تعززها من خلال النظام الأساسي للموظفين ولائحة الموظفين.

تطور هامش الأجر الصافي في الأمم المتحدة/ الولايات المتحدة

١٥- بموجب تكليف دائم من الجمعية العامة، واصلت اللجنة استعراض العلاقة بين الأجر الصافي لموظفي الأمم المتحدة من الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا في نيويورك والأجر الصافي لموظفي الخدمة الميدانية الاتحادية بالولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة في واشنطن العاصمة. وفي إطار ذلك التكليف، ترصد اللجنة كل عام التغييرات التي تطرأ على مستويات الأجر لموظفي الأمم المتحدة من الفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا ولموظفي الخدمة المدنية الاتحادية بالولايات المتحدة الذين يشغلون وظائف مماثلة، فضلاً عن التغييرات الأخرى ذات الصلة بعملية المقارنة بما في ذلك معدلات الضرائب المستخدمة لتحديد صافي المرتبات المتخذة أساساً للمقارنة والعلاقة بين تكلفة المعيشة في نيويورك وواشنطن العاصمة.

١٦- وأبلغت اللجنة بأنه في السنة التقييمية ٢٠١٢، لم تُمنح أي زيادة عامة أو محلية في أجور الموظفين الاتحاديين المتخذين أساساً للمقارنة في منطقة واشنطن العاصمة نتيجة للتجميد القانوني للأجور الذي قرره رئيس الولايات المتحدة الأمريكية للفترة من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢.

١٧- وفيما يلي ما قامت به اللجنة:

(أ) لاحظت اللجنة أن مضاعفاً لتسوية مقر العمل في نيويورك قدره ٦٨,٠ يصبح مستحقاً في ١ آب/أغسطس ٢٠١٢، وفقاً للمنهجية المقررة؛

(ب) وقررت إرجاء صدور المضاعف المنقح لتسوية مقر العمل في نيويورك نظراً للحالة المالية للأمم المتحدة، حسبما وصفها الأمين العام؛

(ج) كما قررت اللجنة أن يصدر المضاعف في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ بأثر رجعي اعتباراً من ١ آب/أغسطس ٢٠١٢، ما لم تقرر الجمعية العامة خلاف ذلك.

استعراض مستوى بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية

١٨- في سياق الاستعراض الذي يجري كل سنتين لبدلات الإعالة بالنسبة للفئة المهنية (الفنية) والفئات العليا، نظرت اللجنة في مستويات بدلات إعالة الأولاد والمعالين من الدرجة الثانية. وتماشياً مع المنهجية المنقحة التي أقرتها اللجنة في عام ٢٠٠٨، بلغ البديل المقترح لإعالة الأولاد ٣٤٠١ دولار في السنة. وبلغ البديل المقترح للمعالين من الدرجة الثانية، وهو محدد بنسبة ٣٥٪ من بدل إعالة الأولاد، ١١٩٠ دولاراً في السنة.

١٩- ولاحظت اللجنة أن الزيادة المقترحة لبدل الإعالة على الصعيد العالمي تعود أساساً إلى التغييرات التي جرت في سويسرا، والتي سجلت زيادة قدرها ٥٠٪ في مدفوعات الضمان الاجتماعي للأطفال، إضافة إلى بداية العمل بخصم ضريبي تكميلي للأطفال على الصعيد الاتحادي.

٢٠- وأعرب عن القلق بسبب التأثير الغالب لمراكز العمل الكبيرة مثل جنيف على النتائج النهائية. ورأى معظم أعضاء اللجنة أن الأمر يتطلب تدابير تصحيحية لمعالجة هذه المشكلة قبل أن يمكن تنقيح مستوى البديل. واقترح استكشاف إمكانية استخدام نهج بديلة في عملية ترجيح الحسابات، مثل الترجيح اللوغارتمي أو الهندسي أو تقنيات أخرى يمكن أن تساعد في التخفيف من التأثير الغالب لمراكز العمل الكبيرة.

٢١- وقد طلبت اللجنة إلى أمانتها أن تجري استعراضاً شاملاً لمنهجية بدلات الإعالة، آخذة في اعتبارها الآراء التي أعربت عنها اللجنة، وأن تقدم تقريراً عن ذلك إلى اللجنة في دورتها السادسة والسبعين. وقررت أيضاً أن ترجى إلى دورتها السابعة والسبعين نظرها في مستويات بدلات إعالة الأولاد وبدلات المعالين من الدرجة الثانية.

المسائل المتعلقة بتسوية مقر العمل: تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن دورتها الرابعة والثلاثين وجدول أعمال دورتها الخامسة والثلاثين

٢٢- واصلت اللجنة، بموجب المادة ١١ من نظامها الأساسي، إبقاء تطبيق نظام تسوية مقر العمل قيد الاستعراض، ونظرت في هذا السياق في تقرير اللجنة الاستشارية لشؤون تسويات مقر العمل عن أعمال دورتها الرابعة والثلاثين.

٢٣- وكانت اللجنة في دورتها الثالثة والسبعين قد طلبت إلى اللجنة الاستشارية أن تجري عدداً من الدراسات المنهجية المتعلقة بحساب الرقم القياسي لتسوية مقر العمل في مراكز عمل الفئة الأولى، اعتباراً من جولة عام ٢٠١٥ للدراسات المقارنة لمواقع العمل، بما في ذلك تحديد الوزن الترجيحي للأسعار غير المحلية، ومنهجية جمع وتجهيز البيانات الخارجية عن سوق الإيجار؛ وتصنيف تسوية مركز العمل لجنيف.

٢٤- وقد قررت اللجنة أن تطلب إلى أمانتها إجراء استعراض شامل للمنهجية التي يقوم عليها نظام تسوية مقر العمل، وتناول على وجه التحديد مسائل مهمة منها ما يلي:

(أ) استعراض تحديد الوزن الترجيحي للأسعار غير المحلية التي ستستخدم في حسابات الرقم القياسي لتسوية مقر العمل لجميع مقار العمل؛

(ب) تقرير مرحلي عن إمكانية إدراج مناطق خارج جنيف في حساب تسوية المقر في جنيف.

نظرة عامة عن سياسات التنقل داخل منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة

٢٥- أعادت الجمعية العامة في قرارها ٢٣٥/٦٦ تأكيد أهمية تنقل الموظفين باعتباره وسيلة لإيجاد خدمة مدنية دولية أكثر مرونة وتعدداً للمهارات وخبرة قادرة على تنفيذ الولايات المعقدة، وطلبت إلى لجنة الخدمة المدنية الدولية أن تقدم نظرة عامة لمختلف نظم التنقل القائمة في المنظمات المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة. وقد استعرضت اللجنة في دورتها الخامسة والسبعين تقريراً أعدته أمانتها تضمن نظرة عامة لسياسات وممارسات التنقل المتبعة في منظمات النظام الموحد.

٢٦- وقد قررت اللجنة، في جملة أمور:

(أ) أن تحيط علماً بالمعلومات التي قدمتها أمانتها عن سياسات وممارسات التنقل المتبعة في منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة، على النحو الوارد في المرفق الثامن من التقرير؛

(ب) أن تحث منظمات النظام الموحد على وضع سياسة تنقل رسمية، من خلال التشاور مع موظفيها وهيئاتها الإدارية عند الاقتضاء، وتعممها على جميع الموظفين لتيسير الوفاء بولايات منظماتهم ولدعم تطلعاتهم الوظيفية؛

(ج) أن تشجع المنظمات على تضمين سياساتها في مجال التنقل إطاراً ينظم جميع جوانب تنقل الموظفين وفقاً للاحتياجات الوظيفية في المنظمة، ولمبادئ العدل والإنصاف، وتعزيزاً للاتساق والكفاءة في الدعم المقدم إلى الموظفين؛

(د) أن تحث المنظمات على اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن المستوى المطلوب للتنقل الجغرافي على أساس تحليل تكلفة البرامج المقترحة لتنقل الموظفين وتحديد وتقييم المنافع المتوقعة من تلك البرامج؛

(هـ) أن تطلب من أمانتها مواصلة عملها المتعلق بالتنقل؛ وإعداد دراسة مقارنة عن أفضل الممارسات في النظام الموحد للأمم المتحدة وفي غيره من المنظمات المماثلة، ووضع قائمة بالحواجز التي تعوق تنقل الموظفين؛ وإجراء استعراض لحالة التنقل بين منظمات النظام الموحد للأمم المتحدة، وتقديم تقرير عن استنتاجاتها في دورتها السابعة والسبعين.

شروط الخدمة في الميدان

بدل الخطر: تاريخ التنفيذ وإمكانية إنهاء الربط بين بدل الخطر وبين جداول مرتبات الموظفين المعينين محلياً

٢٧- قررت اللجنة في دورتها الثالثة والسبعين في تموز/ يوليو ٢٠١١ إنهاء العمل ببديل المخاطرة وبداية العمل ببديل الخطر. ونظراً لأن الربط بين مستوى بدل المخاطرة وبين جدول المرتبات لم يكن مرغوباً فيه، وبعد أن نظرت اللجنة في مختلف الخيارات المقدمة من أمانتها بشأن إقامة أساس لحساب بدل الخطر، وبغية كفاءة الإنصاف بين مختلف فئات الموظفين، قررت اللجنة ما يلي:

(أ) أن ترفع مستوى بدل الخطر اعتباراً من ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٣ إلى ٣٠٪ من نقطة الوسط في جدول صافي مرتبات فئة الخدمات العامة لعام ٢٠١٢ المنطبق على مراكز العمل المؤهلة لتلقي بدل الخطر؛

- (ب) أن تنهي بعد ذلك الربط اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣ بين بدل الخطر وجدول مرتبات فئة الخدمات العامة المنطبق؛
- (ج) أن تستعرض مستوى بدل الخطر للموظفين المعيّنين محلياً في نفس وقت استعراض مستواه للموظفين المعيّنين دولياً؛
- (د) أن تطلب من أمانتها اقتراح خيارات عن كيفية تناول منهجية تعديل بدل الخطر لكل من فئتي الموظفين في دورتها الخامسة والسبعين.

الراحة والاستجمام: الجزء المتعلق بالإقامة من مستحقات السفر

- ٢٨- في عام ٢٠١٠، وافقت الجمعية العامة في قرارها ٢٤٨/٦٥ على العناصر الأساسية لإطار الراحة والاستجمام الذي اقترحتة اللجنة. وعلاوة على ذلك، قررت الجمعية أن تنظم اللجنة العناصر المعتمدة وأن تكفل اعتمادها في جميع منظمات نظام الأمم المتحدة الموحد. وطلبت الجمعية العامة من اللجنة أيضاً أن تقدم إليها في دورتها السابعة والستين توصيات بشأن مواعيد بدل المعيشة أو المبلغ الإجمالي من جزء الإقامة من مستحقات فترة الراحة والاستجمام عندما يُؤذن بالسفر للراحة والاستجمام إلى مكان غير مكان التعيين الإداري.
- ٢٩- وأشارت اللجنة إلى أنها لم تنتظر في جميع عناصر مجموعة الاستحقاقات، بما فيها بدل المشقة الإضافي، وبدل الخطر ومعدل استخدام السفر للراحة والاستجمام، وقررت أنه ليس بالإمكان اتخاذ قرار بشأن المبلغ الإجمالي في هذا الوقت.
- ٣٠- وقررت اللجنة ما يلي:

(أ) أن ترجى النظر في منح بدل لجزء الإقامة من مستحقات السفر للراحة والاستجمام؛

- (ب) أن تطلب من شبكة الموارد البشرية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق أن تقدم إلى أمانة اللجنة معلومات عن تكلفة ومعدلات استخدام السفر للراحة والاستجمام.

الراحة والاستجمام: معايير منح إجازة الراحة والاستجمام البالغة مدتها أربعة أسابيع

- ٣١- وافقت الجمعية العامة في قرارها ٢٣٥/٦٦ بء، على المجموعة المنقحة من معايير منح استحقاق السفر للراحة والاستجمام اعتباراً من ١ تموز/يوليو ٢٠١٢، وطلبت من اللجنة أن تقدم معايير مفصلة لمنح إجازة للراحة والاستجمام البالغة مدتها أربعة أسابيع، على أن تُطبق كاستثناء.
- ٣٢- وقد قررت اللجنة ما يلي:

- (أ) أنه يجوز لرئيس اللجنة، بموجب السلطات التي فوضتها له اللجنة وبناء على توصية من شبكة الموارد البشرية، أن يوافق على منح إجازة الراحة والاستجمام البالغة مدتها أربعة أسابيع أو ينهي العمل بها، مراعيًا في ذلك آراء إدارة السلامة والأمن؛

(ب) أن تُستعرض مواقع تلك الإجازة كل ثلاثة أشهر. وتُعطى فترة انتقالية عندما تتوقف الحاجة إلى الإجازة البالغة مدتها أربعة أسابيع.

استعراض بدل الإجازة الأمني والبدل الشهري الممدد عن الإجازة الأمني

٣٣- بدأ العمل ببدل الإجازة الأمني من أجل دعم الموظفين المعينين دولياً خلال عمليات الإجازة المأذون بها من مراكز العمل.

٣٤- وقد أعربت اللجنة عن القلق بشأن التكلفة بعد أن لاحظت في الوقت نفسه أن المنظمات دأبت على تطبيق هذا البديل على مدى عدة سنوات بشكل متنسق.

٣٥- وقد قررت اللجنة، في جملة أمور:

(أ) الموافقة على تعريف بدل الإجازة الأمني والغرض منه بالصيغة التالية: الغرض من بدل الإجازة الأمني هو المساعدة في تحمل المصروفات المباشرة الإضافية للموظف وأفراد أسرته المؤهلين الذين يتم إجلاؤهم من مراكز عملهم الرسمية؛

(ب) الإبقاء على مستوى البديل وكذلك المبلغ الإجمالي للشحن لمدة أقصاها ستة أشهر، ويتم بعدها عادة إما رفع حالة الإجازة أو الإعلان أن مركز العمل لا يسمح باصطحاب الأسرة؛

(ج) تطبيق بدل شهري ممدد عن الإجازة الأمني بنفس المبلغ المحدد لبدل المشقة الإضافية المستحق في مراكز العمل التي لا تسمح باصطحاب الأسرة عندما تتجاوز مدة الإجازة ستة أشهر ولم يُعلن عن مركز العمل غير صالح لاصطحاب الأسرة؛

(د) تحديد دورة استعراض بدل الإجازة الأمني والبدل الشهري الممدد عن الإجازة الأمني كل ثلاث سنوات في نفس وقت استعراض مبالغ بدل التنقل وبدل المشقة؛

(هـ) أن تطلب إلى أمانتها إعداد وثيقة تُجمل المبادئ التوجيهية لبدل الإجازة الأمني ونطاقه وانطباقه واستحقاقه والإجراءات المتصلة به لتوافق عليها اللجنة في دورتها السابعة والسبعين.

السن الإلزامية لإنهاء الخدمة

٣٦- طلبت اللجنة في دورتها التاسعة والسنتين المعقودة في عام ٢٠٠٩ من أمانتها أن تتسق مع المؤسسات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة في إعداد تقرير شامل عن إمكانية تغيير السن الإلزامية لإنهاء الخدمة، مع مراعاة مختلف قضايا السياسة العامة المتعلقة بالموارد البشرية. وينبغي أن يراعي التقرير أيضاً الحالة الاكتوارية لصندوق لمعاشات التقاعدية ووضع المنظمات المالي.

٣٧- وقدمت أمانة اللجنة وثيقة مرفقة بدراسة عن السن الإلزامية لإنهاء الخدمة أجراها فريق عامل دعت إلى تشكيله اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين. ورُوِّدت اللجنة بمعلومات عن تطبيق السن الإلزامية لإنهاء الخدمة حالياً في مؤسسات النظام الموحد وبيانات أخرى عن عدد من السياسات والممارسات المتعلقة بالموارد البشرية. وقُدِّمت أيضاً معلومات عن الأثر المالي لزيادة السن الإلزامية لإنهاء الخدمة على المنظمات وعلى الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة.

٣٨- وأشار التحليل في خاتمته إلى أن التأثير المحتمل لزيادة السن الإلزامية لإنهاء الخدمة على التوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين وتجديد القوى العاملة والتطوير الوظيفي وتخطيط تعاقد الموظفين، سيكون ضئيلاً للغاية، لذا فإن أنسب استجابة سياسية في هذا المضمار ستتمثل في تخطيط القوى العاملة وتعاقد الموظفين جنباً إلى جنب مع تنفيذ تدخلات أخرى محددة الأهداف بشكل جيد.

٣٩- وأفاد المسؤول التنفيذي الأول للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة بأن مجلس الصندوق المشترك قرّر في دورته التاسعة والخمسين المعقودة في تموز/ يوليو ٢٠١٢، بناءً على مشورة هيئة الشؤون الاستشارية للصندوق ولجنة الاكتواريين بشأن الأثر الذي تخلفه زيادة السن الإلزامية على حالة الصندوق، أنه مستعد لزيادة سن التقاعد العادي للمشاركين الجدد في الصندوق، وأن تصبح تلك السن سارية في موعد أقصاه ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٤.

٤٠- وقررت اللجنة ما يلي:

(أ) أن تؤيد التوصية المقدمة من مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة بشأن زيادة السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى ٦٥ عاماً للموظفين الجدد من المنظمات الأعضاء في صندوق المعاشات التقاعدية، وأن تصبح تلك السن سارية في موعد أقصاه ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٤؛

(ب) أن تطلب من أمانتها العمل مع المنظمات وممثلي الموظفين بشأن إعداد استعراض استراتيجي للآثار المترتبة على تطبيق زيادة السن الإلزامية على الموظفين الحاليين؛

(ج) أن تقدم تقريراً عن هذه المسألة في دورتها السابعة والسبعين.

الإجراء المطلوب من جمعية الصحة

٤١- جمعية الصحة مدعوة إلى الإحاطة علماً بالتقرير السنوي الثامن والثلاثين للجنة الخدمة المدنية الدولية.

= = =